**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**

**COOPERATIVA MULTIACTIVA PARA LA EDUCACIÓN INTEGRAL**

**-COOMEI-**

**PREÁMBULO**

El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la “**COOPERATIVA**​ **MULTIACTIVA PARA LA EDUCACIÓN INTEGRAL -COOMEI-**”​ y para todas sus dependencias, la cooperativa se encuentra domiciliada en el municipio de Itagüí (Antioquia), ubicada en la Carrera 49 No 44-15.

A las disposiciones del presente reglamento quedan sometidos tanto la Cooperativa como todos sus trabajadores directos, como los trabajadores de sus dependencias, sociedades e instituciones educativas adscritas a su nombre.

Este Reglamento hace parte integral de los contratos individuales de trabajo, escritos o verbales, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulación en contrario que, en todo caso, solo puede ser favorable a estos últimos. Toda norma legal que derogue, modifique, sustituya o reglamente cualquiera de las disposiciones del presente Reglamento, se considera incorporada dentro del mismo.

# CAPÍTULO I DEFINICIÓN DE COOPERATIVA EMPLEADORA

**ARTÍCULO 1.** La empleadora es la **Cooperativa**​ **Multiactiva para la Educación Integral -COOMEI-** que tiene su sede principal en el Municipio de Itagüí y tiene la posibilidad de funcionar en otros municipios de Colombia. Este Reglamento regirá en cada lugar en que los trabajadores de la Cooperativa presten sus servicios en su calidad de tales.

Los aspectos que no se encuentren regulados en este Reglamento, se regirán por las normas vigentes en la materia.

**ARTÍCULO 2.**​​**Condiciones de Admisión.** Quien​ aspire a tener un puesto o cargo en la **Cooperativa**​ **Multiactiva para la Educación Integral -COOMEI-,** deberá presentar solicitud verbal o por escrito, de acuerdo al formato que la misma suministre o formatos estándares que se encuentran en el mercado, para que en esta forma pueda ser registrado como aspirante.

A la solicitud aludida debe acompañar la siguiente documentación:

1. El certificado de los dos últimos empleadores con quien haya trabajado, en el cual se indique el tiempo de servicio, los cargos desempeñados y el último salario devengado.
2. Copia de la Cédula de ciudadanía.
3. Certificado Judicial.
4. Certificado de antecedentes disciplinarios
5. Libreta Militar en caso de tratarse de hombres.
6. Certificados de estudio en caso de que se requiera para el desempeño del cargo al que se aspira.

1. Cursos de formación que se requiere como cumplimiento al perfil.
2. Debe anexar los certificados de registro civil o el respectivo documento de identidad de los beneficiarios, para inscripción a la seguridad social y caja de compensación familiar.
3. Una vez acordada la vinculación permitir la práctica de los Exámenes médicos de ingreso, en los cuales se hará énfasis en el cuadro de salud requerido para la función a desempeñar dentro de la Cooperativa.
4. Los demás documentos que deban requerirse a criterio de la Cooperativa para la ejecución de los cargos.

Adicionalmente, deberá aprobar los diversos exámenes que integren el proceso de selección de personal, de acuerdo con las normas que sobre este aspecto tenga determinadas el empleador. Los exámenes pueden ser de carácter psicotécnico Y/o de conocimientos según lo establezca el proceso de selección de la Cooperativa para el cargo que se aspira a desempeñar.

**Parágrafo:** En caso de que el cargo a desempeñar por el (la) aspirante exija de su parte la presentación de documentación diferente a la que se ha señalado en este artículo, deberá ser aportada por dicha persona, bien al momento de elevar la petición de su registro como aspirante, o en defecto suyo, cuando **COOMEI**​ se lo solicite.​

# CAPÍTULO II CONTRATO DE APRENDIZAJE

**ARTÍCULO 3**:​ El contrato de aprendizaje es aquel por el cual una persona se obliga a prestar sus servicios a la cooperativa, a cambio que esta le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño se ha contratado por un término determinado, durante el cual la Cooperativa pagará el apoyo mensual de sostenimiento que sea convenido dentro de los parámetros legales.

**ARTÍCULO 4**:​ La Cooperativa contratará aprendices en el número necesario para ajustarse a la proporción que señala el Gobierno Nacional para los oficios que requieran formación profesional metódica y completa.

**ARTÍCULO 5**:​ La Cooperativa podrá celebrar contrato de aprendizaje con personas de las diferentes edades que la ley o norma vigente permitan, que hayan completado sus estudios primarios, demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las mismas restricciones que trae el Código Sustantivo de trabajo. Requiriendo para el caso de los menores de edad el respectivo permiso de los padres y de la entidad correspondiente, en caso de no ser catalogado como actividad escolar.

**ARTÍCULO 6:** Además de las obligaciones legales, el aprendiz tiene las siguientes:​

1. Concurrir asiduamente tanto a los cursos como a su trabajo, con diligencia y aplicación, sujetándose al régimen del aprendizaje y a las órdenes de la Cooperativa.
2. Procurar el mayor rendimiento en su estudio.

**ARTÍCULO 7**:​ La Cooperativa tiene las siguientes obligaciones para con el aprendiz:​

1. Facilitar todos los medios al aprendiz para que reciba formación profesional metódica y completa del arte u oficio materia del contrato.
2. Pagar al aprendiz la cuota de apoyo monetario que corresponda de acuerdo con escala legal tanto en la etapa lectiva como en la práctica.
3. Durante la fase lectiva del contrato, el aprendiz solo estará afiliado al sistema de seguridad social en salud y la cotización será cubierta plenamente por la Cooperativa patrocinadora, sobre la base de un salario mínimo legal mensual legal vigente, según lo previsto por el artículo 5 del decreto 933 de 2003.
4. Durante la fase práctica o productiva el aprendiz estará afiliado al sistema de seguridad social integral, cubriendo los riesgos que determine la norma vigente, sobre la base de salario mínimo legal mensual vigente.

**ARTÍCULO 8:** El contrato de aprendizaje debe contener, cuando menos, los siguientes puntos:

* 1. Razón social de la Cooperativa patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal o propietario y el número de su cédula de ciudadanía.
  2. Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz, con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
  3. Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identificación del aprendiz.

* 1. Estudios, o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.
  2. Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato.
  3. Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectivas y práctica.
  4. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
  5. Monto del apoyo de sostenimiento mensuales moneda colombiana.
  6. La obligación de afiliación al sistema de seguridad social en los riesgos que la Ley determine.
  7. Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz.
  8. Causales de terminación de la relación de aprendizaje.

12.Fecha de suscripción del contrato.

13.Firmas de las partes.

**ARTÍCULO 9:** Características del contrato de aprendizaje.​

1. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la Cooperativa el apoyo de sostenimiento mensual que estipule la ley o la norma vigente, tanto para la fase lectiva como para la fase práctica.

No obstante, si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente de un salario mínimo legal vigente.

1. El contrato de aprendizaje tendrá una duración máxima de dos (2) años y deberá comprender tanto la etapa lectiva académica como la práctica o productiva, salvo

los siguientes casos, en los cuales se circunscribirá al otorgamiento de formación práctica Cooperativa rial:

* 1. *Práctica de estudiantes universitarios*​: En este caso la duración máxima de la relación de aprendizaje será del mismo tiempo que señale el respectivo programa curricular para las prácticas, sin que la duración llegue a superar el término máximo de dos (2) años.

* 1. *Práctica de estudiantes técnicos y tecnológicos:* ​La duración máxima de la relación de aprendizaje será de un (1) año, siempre y cuando las prácticas estén contempladas en el pensum académico debidamente aprobado por autoridad competente.

Parágrafo. Los alumnos de educación secundaria podrán ser sujetos del contrato de aprendizaje, siempre y cuando el pensum académico contemple la formación profesional integral metódica y completa en oficios u ocupaciones que requieran certificación ocupacional o actitud profesional. En la etapa práctica la dedicación del aprendiz debe guardar relación con la formación académica.

1. Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, la Cooperativa deberá reemplazar el aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido indicada.

4.

# CAPÍTULO III PERIODO DE PRUEBA

**ARTÍCULO 10**:​ La **Cooperativa**​ **Multiactiva para la Educación Integral -COOMEI-**,​ Podrá estipular en sus contratos de trabajo un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar, por parte de la Cooperativa, las aptitudes del trabajador y, por parte de éste, la conveniencia de las condiciones de trabajo, regulado por los mandatos del derecho laboral.

**ARTÍCULO 11:** El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

**ARTÍCULO 12**:​ El período de prueba no puede exceder de 2 (dos) meses. Cuando el período de prueba se pacte por lapso menor del límite máximo antes expresado, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período primitivamente estipulado y sin que el tiempo total del período de prueba exceda 2 (dos) meses.

Parágrafo: En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a 1 (un) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de (2) meses.

**ARTÍCULO 13:** Durante el período de prueba las partes pueden terminar unilateralmente el contrato de trabajo en cualquier momento y sin que medie previo aviso o indemnización alguna por el resto del tiempo pactado.

Pero si expirado el período de prueba el empleado continúa al servicio de la

Cooperativa, con su consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel se consideran regulados por las normas generales del contrato de trabajo desde la iniciación del período de prueba.

Los empleados en período de prueba gozan de todas las prestaciones sociales.

# CAPÍTULO IV TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS Y TRABAJADORES A DESTAJO

**ARTÍCULO 14:** Son trabajadores ocasionales, accidentales o transitorios los que realizan trabajos de corta duración, no mayor de un (1) mes y de índole distinta a las actividades normales de la Cooperativa . Estos trabajadores tienen derecho, además del salario y de protección a la seguridad social, al descanso remunerado en dominicales y festivos.

**ARTÍCULO 15:** Son trabajadores a destajo quienes convinieron libremente con **Cooperativa Multiactiva para la Educación Integral –COOMEI,** un​ contrato por unidad de obra o por tarea desempeñada. Estos trabajadores tendrán derecho a la protección en seguridad social proporcional al salario en el caso de que este no sea un monto fijo mensual.

# CAPÍTULO V JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

**ARTÍCULO 16.** El servicio será prestado por el (la) trabajador (a) en la jornada máxima laboral que establezca el Legislador y su horario de trabajo dependerá de las necesidades del empleador, pactándose el mismo en cada contrato de trabajo en particular, sin que se pueda exceder la jornada máxima legal.

La jornada de trabajo se señalará en cada caso y podrá prestarse el servicio bien de lunes a viernes, bien de lunes a sábado, dependiendo de las necesidades de la empleadora quien, en uso del Ius Variandi podrá modificar unilateralmente el horario del (de la) trabajador (a)

Existiendo en la Cooperativa la necesidad de prestación del servicio de actividades especialmente reguladas por el Legislador en materia de jornada y horario, el contrato laboral de cada una de esas personas deberá adaptarse a las mismas. En caso de guardar silencio en torno al tema, se entenderá que se encuentran regulados por la normatividad vigente en la materia.

**PARAGRAFO 1o.:** Los​ trabajadores contratados para desarrollar la labor de docencia deberán cumplir con la jornada laboral estipulada según el artículo 85 de la ley 115 de 1994 y sus normas concordantes, así: el servicio educativo se prestará por necesidad del servicio en dos jornadas, las cuales serán definidas por la Institución educativa en que se preste el servicio.

**PARAGRAFO 2o** Los​ trabajadores que ocupan cargos de dirección, confianza o manejo no tendrán limitada su jornada ni horario, el cual podrá extenderse según las necesidades del servicio, sin que el servicio prestado dentro de dicho horario o jornada constituya trabajo suplementario o de horas extras ni implique sobre-remuneración alguna.

En los contratos de trabajo se dejará indicado, cuando haya lugar a ello, que el servicio prestado por el trabajador es uno de dirección confianza y manejo.

**PARAGRAFO 3o. :** Cuando la Cooperativa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (artículo 21, Ley 50 de 1990).

**PARAGRAFO 4o** Jornada​ laboral flexible. El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empleadora o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m., a 10

p.m. (Art. 51 de la Ley 789 del 2002 que modificó el art.161 del CST).

**PARÁGRAFO 5.:** Las jornadas a las que se ha aludido en los parágrafos anteriores se entenderán modificadas automáticamente en caso de que haya una nueva variación en la misma por parte de norma con vigencia posterior a la que lo está al momento de expedición de este reglamento sin que haya necesidad de introducir la correspondiente modificación en su texto.

# CAPÍTULO VI

**HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO, AUTORIZACIÓN, RECONOCIMIENTO Y PAGO.**

**ARTÍCULO 17:** El trabajo suplementario o de tiempos extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede de la máxima legal autorizada.

**ARTÍCULO 18:** El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en los artículos 163,165 y 166 del Código sustantivo de trabajo, solo podrá efectuarse hasta por 2 (dos) horas diarias o 12 (doce) horas semanales y mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por conducto de la oficina que corresponda o de una autoridad delegada por este, siempre que la Cooperativa , en virtud de esta autorización, ordene ejecutarlo en caso necesario la autorización para laborar tiempo extra y lo publica en las instalaciones de la Cooperativa , junto con este reglamento.

**ARTÍCULO 19**:​ Trabajo ordinario es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 10:00

p.m. Trabajo nocturno es el comprendido entre las 10:00 p.m. y las 6:00 a.m.

**ARTÍCULO 20:** El trabajo suplementario o de horas extras se pagarán por la Cooperativa, con el recargo que autorice la ley vigente para las horas extras diurnas y nocturnas.

**ARTÍCULO 21**:​ El trabajo nocturno por el solo hecho de ser nocturno, se remunerará por la Cooperativa, en su caso con el recargo designado por la norma vigente sobre el valor del trabajo nocturno.

Parágrafo Primero: Queda absolutamente prohibido el trabajo nocturno así como el suplementario, para los menores de 18 (dieciocho) años.

Parágrafo Segundo: No obstante lo previsto en el artículo 19 la Cooperativa podrá implementar turnos especiales de trabajo nocturno, mediante la contratación de nuevos contingentes de empleados con quienes podrá pactar remuneraciones sobre las cuales no opere el recargo que ordena el numeral 1 del art. 168 del código Sustantivo del trabajo.

El trabajo en horas extras que se hiciere en los turnos especiales indicados en el presente parágrafo se remunerará con un recargo que autorice la ley vigente, el cual no podrá ser en ningún caso inferior al salario ordinario que pague la Cooperativa a los empleados que ejecuten actividades iguales o similares en horario diurno.

Para los efectos de los turnos aquí previstos, la Cooperativa no podrá contratar a los empleados que en la actualidad presten servicios en ella, ni a empleados que se encuentren laborando en otra Cooperativa en jornada diurna.

Parágrafo Tercero: No habrá lugar al recargo del 35% (treinta y cinco) por ciento, en los turno sucesivos de trabajo de 6 (seis) horas al día y 36 (treinta y seis) horas semanales que la Cooperativa organice de conformidad con los previsto por el literal c) del artículo 20 de la ley 50 de 1990, en las factorías o nuevas actividades que se establezcan a partir de la vigencia de la antes citada ley 50 de 1990. Ver si se deja en este punto o se incluye en el capítulo anterior.

Durante el desarrollo de los turnos a que alude el presente parágrafo, la Cooperativa no podrá, aún con el consentimiento del empleado, contratarlo para la ejecución de dos turnos la mismo día, salvo en las labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

**ARTÍCULO 22:** El pago del trabajo suplementario o de tiempos extras y el del recargo por trabajo nocturno se efectuarán junto con el del salario, en el período siguiente de pago, identificando los conceptos

# CAPÍTULO VII DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

**ARTÍCULO 23.** De​ acuerdo con lo dispuesto en el Art.177 del CST, todos los trabajadores tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: Primero de enero, seis de enero, diecinueve de marzo, primero de mayo, veintinueve de junio, veinte de julio, siete de agosto, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, ocho de diciembre y veinticinco de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

2. Las prestaciones y derechos que para el trabajador origina el trabajo de los días festivos, se reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en el

inciso anterior**.**​

**PARÁGRAFO 1o.**  La​ remuneración correspondiente al descanso en los días festivos se liquidará como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por falta al trabajo.

**PARAGRAFO 2o.:** Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborales de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (artículo 26, numeral 5o. Ley 50 de 1990).

**PARAGRAFO 3o.**:​ Los vigilantes laboran de domingo a Domingo con un día de descanso a la semana, este es designado por el empleador.

**PARÁGRAFO 4o.** Cuando​ se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer de descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (artículo 185, C. S. Del T.).

**ARTÍCULO 24.** Cuando​ por motivos de cualquier fiesta no determinada en el artículo anterior la Cooperativa suspendiere el trabajo, está obligado a pagar el salario de ese día, como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o su compensación en otro día hábil, o cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en este reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

# CAPÍTULO VIII VACACIONES

**ARTÍCULO 25:** Los trabajadores mayores de 18 años, que hubieren prestado sus servicios durante un año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

**ARTÍCULO 26**:​ Los trabajadores menores de 18 años, que hubieren prestado sus servicios durante un año, tienen derecho a veinte (20) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

**ARTÍCULO 27:** La época de las vacaciones debe ser señalada por la Cooperativa a más tardar para dentro del año subsiguiente a aquel en que se hayan causado y deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederá vacaciones.

**ARTÍCULO 28:** Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones ya causadas, o cuando dentro de su vigencia haya lugar a la compensación en dinero, se tendrá como base para tal compensación el último salario devengado.

La compensación de éstas en dinero procederá proporcionalmente por fracción de año.

**ARTÍCULO 29: La** **Cooperativa**​ **Multiactiva para la Educación Integral –COOMEI**.,​ puede determinar para todos o para parte de sus trabajadores una época fija para las vacaciones simultáneas y si así lo hiciere para los que en tal época no llevaren un año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones de que gocen son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicios.

Si se presenta interrupción justificada del disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho de reanudarlas.

**ARTÍCULO 30**:​ Es prohibido compensar en dinero las vacaciones en su totalidad. Solo se podrá autorizar la compensación en dinero, previa solicitud del trabajador por escrito y únicamente hasta la mitad de las vacaciones o lo que la ley vigente estipule. Sin embargo, el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social podrá autorizar que se paguen en dinero, en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o industrial.

Parágrafo: En el caso del empleado menor de 18 (dieciocho) años de edad no habrá compensación en dinero de las vacaciones. Estas deberán concederse siempre en descanso efectivo.

**ARTÍCULO 31**:​ Las partes pueden convenir en acumular vacaciones por (2) años, pero en todo caso el empleado gozará anualmente de por lo menos 6 (seis) días hábiles continuos de vacaciones, los cuales no son acumulables. La acumulación puede ser hasta por 4 (cuatro) años, cuando se trate de empleados técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares.

Parágrafo: Queda prohibida la acumulación de vacaciones para los empleados menores 18 (dieciocho) años de edad, quienes deberán disfrutarlas en su totalidad durante el periodo de vacaciones escolares, inmediatamente posterior al cumplimiento del año de trabajo.

**ARTÍCULO 32**:​ El empleado de manejo que hiciere uso de vacaciones puede dejar un remplazo, bajo su responsabilidad, solidaridad y previa aprobación por parte de la Cooperativa. Si esta no aceptare el candidato indicado por el empleado y llamare a otra persona para remplazarlo, cesa por este hecho la responsabilidad del empleado que se ausente en sus vacaciones.

**ARTÍCULO 33**:​ Durante el período de vacaciones el empleado recibirá el salario básico ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo se excluirá para la liquidación de las vacaciones los conceptos que la ley vigente estipule. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el empleado en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan

# CAPÍTULO IX INCAPACIDADES, LICENCIAS Y PERMISOS

**ARTÍCULO 34.** La Cooperativa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empleadora y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento.

La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

1.-INCAPACIDADES

Toda persona que falte a trabajar por enfermedad común tiene la obligación de presentar la incapacidad médica expedida por la respectiva EPS sin excepción, por lo cual no se admitirán las incapacidades emitidas por médicos y/o centros particulares.

De acuerdo con lo dispuesto en el Art.121 del Decreto Ley 019 de 2012, el trámite para el reconocimiento de incapacidades por enfermedad general y licencias de maternidad o paternidad a cargo del Sistema General de Seguridad Social en Salud, deberá ser adelantado, de manera directa, por el empleador ante las entidades promotoras de salud, EPS. En consecuencia, en ningún caso puede ser trasladado al afiliado el trámite para la obtención de dicho reconocimiento.

Para efectos laborales, será obligación de los trabajadores informar a la Cooperativa y a quien la represente en el lugar de prestación del servicio sobre la expedición de una incapacidad o licencia.

Para realizar el trámite ante la EPS, el trabajador debe entregar la incapacidad junto con los siguientes documentos anexos para su respectiva trascripción:

* La incapacidad en documento original, debe venir firmada por el trabajador con número de cédula
* Anexar fotocopia legible de la cédula de ciudadanía
* Anexar fotocopia de la historia clínica

En caso de requerirse documentación adicional por parte de la EPS o ARL, deberá aportarse oportunamente por el trabajador, so pena de no ser cancelada por la Cooperativa la correspondiente incapacidad o licencia.

**PARAGRAFO:** De acuerdo a lo contemplado en el capítulo IX artículo 34 numeral 1, sobre el tema de incapacidades, se tendrá establecido un tiempo no superior a 5 días calendario, para que el empleado (a) remita (documentos físicos) a la empresa en la oficina de Gestión Humana los soportes de dicha incapacidad; de no ser así, éste no será reconocido en el pago de la nómina.

2. ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES: De acuerdo con lo regulado por los Arts. 3 y 4 de la Ley 1562 de 2012, son accidentes de trabajo o laborales y enfermedades laborales los siguientes:

* Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

También lo es aquel que se produce durante la ejecución de órdenes de la cooperativa durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo; el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre la Cooperativa; el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación de la Cooperativa o de entidad a la cual se esté prestando directamente el servicio por cuenta de la misma.

No es accidente laboral el que se produzca por la ejecución de actividades diferentes para la que contratado el trabajador, tales como labores recreativas, deportivas o culturales, incluidas las previstas en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, así se produzcan durante la jornada laboral, a menos que actúe

por cuenta o representación del empleador. Tampoco lo es el sufrido por el trabajador, fuera de la Cooperativa durante los permisos remunerados o sin remuneración.

* Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional serán reconocidas como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.

El trabajador que sufra un accidente de trabajo que requiera ser remitido al servicio de urgencias de la Institución Prestadora de Servicios (IPS), él o sus compañeros deben notificarlo cuanto antes al jefe inmediato y la sede principal de la Cooperativa, quienes se encargarán de realizar los trámites correspondientes ante la ARL. El trabajador aportará documentación que le sea exigida, tendiente a obtener las prestaciones que otorga el Sistema, que se causen con ocasión de la ocurrencia de la enfermedad y o accidente laboral

Cuando la gravedad de la lesión no da tiempo de elaborar el reporte para ser enviado con la persona lesionada, un representante de la Cooperativa se comunicará con la ARL para que ésta inmediatamente autorice la atención del afiliado, evitando así demoras innecesarias. Luego la cooperativa, quien debe ser oportunamente avisada de la ocurrencia del accidente laboral, durante las 48 horas Siguientes, enviará el reporte del mismo a la ARL.

El trabajador accidentado debe asegurarse de obtener y conservar la copia que le corresponde del reporte de accidente laboral

Si se genera incapacidad por accidente de trabajo, el trabajador deberá presentarla a la Cooperativa en su sede principal, personalmente o por interpuesta persona inmediatamente la obtenga, o al día siguiente, para que la Cooperativa se encargue de lo que legalmente le corresponde para obtener su reconocimiento económico.

2.-LICENCIAS

1. **Maternidad.**​Al​ momento de iniciar la licencia de maternidad la trabajadora deberá informar a su Jefe inmediato y a la sede principal de la Cooperativa a través del área encargada, con el fin de ingresar la novedad al sistema de nómina.

En un plazo máximo de 10 días después del primer día de la licencia, deberá entregar a Seguridad Social, la licencia materna trascrita en la EPS correspondiente para realizar el proceso de recobro. En todo caso debe hacerlo inmediatamente tenga la posibilidad por sí o por interpuesta persona.

La licencia está regulada en el Art.236 del CST modificado por el Art. De la Ley 1468 de 2011, en todo caso cobija al Cooperativa y a la trabajadora, toda modificación que en torno al tema realice el Legislador.

1. **Paternidad.**​De​ acuerdo con el parágrafo 1 del Art. 236 del CST modificado por el Art.1 de la Ley 1468 de 2011, el cónyuge o compañero permanente de la mujer que ha dado a luz tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad.

• Para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad el empleado debe presentar el certificado de nacido vivo expedido por la IPS y luego deberá presentar el registro civil de nacimiento, a más tardar dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de nacimiento del menor.

La licencia se concederá de conformidad con la normatividad vigente en la materia.

c) **Calamidad**​ **doméstica.** De​ acuerdo con lo establecido en la Ley 1280 de 2009 se debe conceder al empleado en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (05) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral.

La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral.

Para los anteriores efectos, se considera primer grado de consanguinidad: Padres e Hijos; segundo grado de consanguinidad: Abuelos, Hermanos y Nietos; primer grado de afinidad con: Padres del cónyuge, Hijos del cónyuge que no sean suyos (Si usted los adopta legalmente habrá parentesco civil), Yerno o nuera; primer grado civil: Padres adoptantes e Hijos adoptivos.

Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad

competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

En el caso que el fallecimiento sea de un familiar de los demás grados de consanguinidad o afinidad determinados anteriormente solo se concederá un día hábil de permiso.

Cuando se trate de una calamidad relacionada con el grave estado de salud de una de las personas que se ha mencionado en los párrafos anteriores, el trabajador tendrá derecho a tres días de calamidad doméstica remunerada. Para disfrutar de ellos deberá presentar los soportes médicos a que haya lugar, tales como certificaciones o incapacidades, a más de probar el grado de consanguinidad o afinidad.

Se entiende por calamidad doméstica la enfermedad, accidente de tipo doméstico, incendio, inundación, terremoto o cualquier tipo de desastre natural. Para este caso se deberá acordar directamente con el jefe inmediato quien de acuerdo a las necesidades del área, determinará si éste es posible o no y de acuerdo a esto autorizará el número de días de permiso, el cual no puede ser superior a tres (3) días.

En caso que por la calamidad se requieran más de tres días de permiso, se requiere previa aceptación del jefe inmediato y autorización de la Gerencia de la Cooperativa.

Presentada la calamidad, de inmediato informará el trabajador a la Cooperativa, para que se autorice el permiso correspondiente.

3.-LICENCIAS NO REMUNERADAS

Las licencias no remuneradas solo podrán ser aprobadas por el Jefe inmediato y la Gerencia General, una vez se hayan revisado los motivos de esta solicitud. La forma en que el trabajador debe solicitar la licencia no remunerada será de manera escrita, argumentando la fecha y el motivo de la licencia, con el fin de que sea estudiada en debida forma y se proceda a concederla o negarla.

Pueden ser solicitadas por el trabajador para lo que considere pertinente a excepción de realizar labores al servicio de otro empleador o para prestar servicios en razón de un contrato de prestación de servicios.

4.-PERMISOS

Los permisos serán tramitados previo visto bueno y aprobación del Jefe inmediato y se informarán a la Dirección del área encargada. La forma en que el trabajador debe solicitar el permiso será de manera escrita, argumentando la fecha y el motivo del permiso, con el fin de que sea estudiada en debida forma y se proceda a concederla o negarla.

A continuación se mencionan los eventos para los cuales se ha determinado permisos y el número de días aprobados:

De acuerdo con lo establecido en el presente artículo, se define que La Cooperativa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empleadora y a sus representantes y que el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento.

La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones: En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.

En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.

A excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la Cooperativa.

5-TRAMITES EDUCATIVOS, MEDICOS Y JUDICIALES. El trabajador que requiera

este tipo de permiso (únicamente los que sean para su beneficio o de sus familiares en primer grado de afinidad y/o primer grado de consanguinidad) como entrega de notas de sus hijos, exámenes académicos fuera de jornada académica, citas médicas (que no se pueden programar fuera del horario de trabajo) y cumplimiento de citaciones judiciales o trámites judiciales. Para este caso se deberá informar por lo menos el día anterior al Jefe inmediato y negociar con él, quien determinará si éste es posible o no y de acuerdo a esto autorizará el tiempo para el permiso.

**ARTÍCULO 35**.​ El menor trabajador tendrá derecho a la capacitación y se le otorgará permiso no remunerado cuando la actividad escolar así lo requiera.

# CAPÍTULO X SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERÍODOS QUE LO REGULAN

**ARTÍCULO 36.** **Formas**​ **y libertad de estipulación.** La Cooperativa y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convencionales y fallos arbitrales, en caso de

llegar a existir.

1. A trabajadores contratados para labores docentes se les Pagará el salario durante todo el contrato de acuerdo al escalafón que presente al momento de la firma de éste.

2.Cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario integral que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales.

El factor prestacional correspondiente a la Cooperativa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al Servicio Nacional de Aprendizaje, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, y Cajas de Compensación Familiar, pero en caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento(30%). El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que ello se entienda terminado su contrato de trabajo (artículo 18, Ley 50 de 1990).

3. A los trabajadores a quienes por motivo del servicio que presten se les exija determinado número de horas, inferiores a la jornada legal de trabajo, se les computará el salario mínimo garantizado en proporción a las horas que trabajen.

**ARTÍCULO 37.** Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado por períodos mayores (artículos 133, C. S. Del T.).

**ARTÍCULO 38.** Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará por consignación en la cuenta del trabajador. En cada contrato se determinará si el pago se hace mensual o quincenalmente.

# CAPÍTULO XI SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MEJOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

**ARTÍCULO 39.** Es obligación de la Cooperativas velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo. De higiene y seguridad industrial, de conformidad al programa de salud ocupacional, con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

**ARTÍCULO 40.** Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la Entidad Promotora de Salud, E.P.S. a la cual se hayan inscrito en cada caso.

**ARTÍCULO 41.** Todo trabajador, dentro del mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si éste no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

**ARTÍCULO 42.** Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la Cooperativa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negaré a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perdería el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

**PARAGRAFO:** En​ caso tal que el trabajador se niegue u omita adelantar las recomendaciones médicas y administrativas a fin de obtener su adecuado tratamiento para la recuperación de la enfermedad que padezca, estará incurso en una justa causa de despido, para cuya comprobación bastara el que pueda evidenciarse por parte de la EPS correspondiente o de su jefe inmediato esta negación u omisión al cual se está haciendo referencia.

**ARTÍCULO 43.** Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la Cooperativa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo, especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

**PARAGRAFO :** El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del programa de salud ocupacional de la Cooperativa, que la hayan comunicado por escrito, facultando al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización del

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social respetando el derecho de defensa (Decreto 1295 de 1994, artículo 91).

**ARTÍCULO 44.** En caso de accidente laboral, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la llamada al médico si lo tuviere, o uno particular si fuere necesario. Además, tomará todas las demás medidas que se impongan y que se considere necesarias para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente.

**ARTÍCULO 45.** En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente a la Cooperativa, a su representante, o a quien haga sus veces, para que éstos prevean la asistencia médica y tratamiento oportuno y den cumplimiento oportuno a lo previsto en el artículo 220 del Código Sustantivo del Trabajo. El médico continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

**ARTÍCULO 46.** La Cooperativa no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocada deliberadamente o con culpa grave de la víctima. En este caso, solo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones, causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador, el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

**ARTÍCULO 47.** De todo accidente se llevará registro en libro especial, con indicación de la fecha, horas, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos presenciales, si los hubiere, y un relato sucinto de lo que puedan aclarar.

**ARTÍCULO 48.** En​ todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la Cooperativa como los trabajadores, se someterán a las normas vigentes en la materia De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse a la legislación vigente sobre salud ocupacional, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes.

# CAPÍTULO XII PRESCRIPCIONES DE ORDEN

**ARTÍCULO 49.** Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:​

1). Dar estricto cumplimiento al presente Reglamento y a las prescripciones especiales de los contratos individuales de trabajo.

2). Respeto y subordinación a los superiores.

3). Respeto a sus compañeros de trabajo.

4). Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.

5). Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empleadora.

6). Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.

7). Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.

8). Ser verídico en todo caso.

9). Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empleadora en general.

10). Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.

11). Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

12). No suspender las actividades laborales antes de la señal que indique la suspensión o terminación del turno.

13). Reportar las incapacidades expedidas por la EPS que lo cubra el mismo día de expedición de la misma o en caso de no ser posible, lo más rápido que se lo permita su condición de salud.

14). Laborar el tiempo extra que se le solicite, conforme a la reglamentación que para el efecto consagre la ley.

15). Guardar reserva de todo lo que llegue a su conocimiento por razón de su oficio, y cuya comunicación a otro, pudiera causar perjuicio a la empleadora, lo cual no obsta para que cumpla con el deber de denunciar los delitos comunes y las violaciones del contrato de trabajo o de las leyes de trabajo.

16). Observar rigurosamente, las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de sus instrumentos o máquinas de trabajo, para así evitar los daños en las mismas y por ende, accidentes laborales.

# CAPÍTULO XIII OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA COOPERATIVA Y LOS EMPLEADOS.​

**ARTÍCULO 50: La** **Cooperativa**​ **Multiactiva para la Educación Integral –COOMEI** Acoge en un todo, las obligaciones y prohibiciones que se le imponen por el Código Sustantivo del Trabajo y las autoridades de la seguridad social, para desarrollar el contrato laboral en forma equilibrada.

Son obligaciones especiales de la Cooperativa:

1. Poner a disposición de los empleados, salvo estipulación en contrario, los equipos adecuados y los elementos necesarios para la realización de las labores.
2. Procurar a los empleados locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad. A este efecto en cada una de las instalaciones de la Cooperativa, deberá mantenerse lo necesario según reglamentación para el

efecto.

1. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
2. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del empleado, a sus creencias y sentimientos.
3. Conceder al empleado los permisos no remunerados necesarios para los fines y en los términos indicados en el presente reglamento.
4. Dar al empleado que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado; e igualmente, si el empleado lo solicita, hacer practicar examen médico de egreso. Se considera que el empleado por su culpa, elude, dificulta, o dilata el examen médico, cuando transcurrido 5 (cinco) días a partir de su retiro, no se presenta donde el médico respectivo, para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
5. Pagar al empleado los gastos razonables de ida al lugar donde ha de prestar el servicio y regreso, si para prestar sus servicios la Cooperativa “lo hizo cambiar de residencia” salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del empleado.
6. Cumplir el presente reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

10.Afiliar a todos los empleados al Sistema Integral de Seguridad Social.

11.Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.

12.Conceder a las trabajadoras que estén en periodo de lactancia los descansos ordenados por el art. 238 del Código Sustantivo de Trabajo.

13.Conservar el puesto a los empleados que estén disfrutando de los descansos remunerados o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto.

14.Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto de las leyes.

15.Destinar al menos dos (2) horas semanales de la jornada laboral para la realización de actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, conforme al artículo 21 de la Ley 50 de 1990.

Son obligaciones especiales del empleado:

Los trabajadores deben de cumplir en la vigencia del contrato laboral, con las obligaciones y prohibiciones que le imponen el Código Sustantivo del Trabajo y además de estas, las especiales obligaciones fijadas en este reglamento.

1. Registrar en la Cooperativa su domicilio, dirección y teléfono, y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.
2. Estar debidamente dispuesto, con su uniforme de trabajo, en su puesto de trabajo a la hora exacta en que empieza su turno y permanecer en él hasta la terminación de su jornada.
3. Asistir a cursos, charlas, conferencias, reuniones, sobre temas relacionados con la calidad, la seguridad industrial, la producción, las ventas, programados por la Cooperativa u ordenados por ésta.
4. Manipular cuidadosamente y de acuerdo con las instrucciones recibidas, las máquinas, herramientas, los productos, elementos de trabajo, para evitar su pérdida o deterioro o accidentes que comprometan la integridad física del trabajador.

1. Dar un uso adecuado al Internet y a las licencias de software, y exclusivamente para los fines relacionados con el trabajo asignado.
2. Usar adecuadamente la dotación suministrada para el desempeño de las labores contratadas.
3. Asistir obligatoriamente a las actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación programadas por la Cooperativa dentro de la jornada laboral, conforme al decreto 1127 de 1991, reglamentario de la ley 50 de 1990, que en su artículo 5º estableció que la asistencia de los trabajadores a las actividades programadas por el empleador es de carácter obligatorio.
4. Hacer un uso adecuado y acorde a los lineamientos plasmados en el contrato de trabajo sobre el modo de uso de la información personal de los clientes, asociados, familiares y cualquier persona que confié datos personales y

familiares al trabajador.

1. Hacer uso en debida forma de los implementos de dotación que por ley se entregan a los trabajadores, so pena de sanción según la escala de faltas
2. Conservar una imagen y un comportamiento impecable e intachable fuera de las instalaciones de la cooperativa con el fin de no afectar la imagen institucional de la cooperativa. (Conductas debidas con el fin de no perjudicar con acciones personales indebidas la imagen de la cooperativa)

# CAPÍTULO XIV PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA COOPERATIVA Y LOS EMPLEADOS

**ARTÍCULO 51:** Se prohíbe a la Cooperativa:​

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de estos, para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

1. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o

compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.

1. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
2. En cuanto a las cesantías y las pensiones de jubilación, la Cooperativa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo del Trabajo.

1. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la Cooperativa .
2. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
3. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de su derecho de asociación.
4. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o

dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.

1. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código

Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de “lista negra”, cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras Cooperativas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

1. Cerrar intempestivamente la Cooperativa . Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la Cooperativa . Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos,

será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios

correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

1. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del

conflicto.

1. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (CST, art. 59).

**ARTÍCULO 52**:​ Se prohíbe a los trabajadores:​

1. Sustraer de la Cooperativa los útiles de trabajo, las materias primas o productos sin permiso de la Cooperativa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
3. Ingerir bebidas alcohólicas en el sitio de trabajo o utilizar en el mismo, narcóticos o drogas enervantes

1. Hacer préstamos en dinero entre los trabajadores de la compañía, con fines lucrativos para quien presta
2. Apropiarse de bienes o dineros pertenecientes a la cooperativa o de los compañeros.
3. Usar indebidamente la dotación suministrada para el desempeño de las labores contratadas.
4. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los vigilantes.
5. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Cooperativa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de

trabajo.

1. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
2. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
3. Usar los útiles o herramientas suministradas por la Cooperativa en objetivos distintos del trabajo contratado (CST, art. 60).
4. Suministrar a extraños, sin autorización expresa de las directivas de la Cooperativa datos relacionados con la organización interna de la misma o respecto de sus sistemas, servicios o procedimientos.
5. Ocuparse en asuntos distintos de su labor durante horas de trabajo, sin previa autorización de su superior inmediato.
6. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceros, o que amenace o perjudique los equipos, instalaciones o elementos propiedad de la Cooperativa .

1. Limpiar, engrasar, o reparar máquinas, vehículos o equipos que se encuentren en movimiento, o que no le fueron asignados.

16.Negarse a laborar en el turno o dentro de las instalaciones de la Cooperativa y/o de los sitios asignados para la prestación del servicio.

17.Promover altercado o reñir en cualquier forma en las instalaciones de la Cooperativa.

18.Dormir o acostarse en el trabajo.

19.Cambiar el turno de trabajo sin autorización de la Cooperativa o reemplazar a otro empleado en sus labores, o confiar a otro empleado el manejo de instrumentos, elementos que le hubieran sido confiados por la Cooperativa sin previa autorización de su superior inmediato.

20.Trabajar horas extras o en días festivos sin autorización de la Cooperativa.

21.El trato irrespetuoso o agresivo con sus compañeros o superiores.

22.Fumar dentro de las instalaciones de la Cooperativa, excepto en las áreas específicamente designadas para ello.

23.No utilizar los elementos de seguridad y aseo que se le indiquen o suministren, de conformidad con el oficio que desempeñe.

24.Le está prohibido de manera expresa a todo el personal de trabajadores disponer de la información que se considere del secreto confidencial y técnica de la Cooperativa.

25.Uso de celular y/o equipos electrónicos que no hayan sido suministrados por la Cooperativa en jornada de trabajo.

# CAPÍTULO XV ORDEN JERÁRQUICO

**ARTÍCULO 53.** El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la Cooperativa, es el siguiente:

* Asamblea.
* Consejo de Administración.
* Junta de Vigilancia.
* Revisor Fiscal.
* Gerente.

-Coordinación del área de gestión humana y de calidad y educación

* Rector

-Coordinadores pedagógicos

**PARAGRAFO:** El​ único que tiene facultad para imponer sanciones es el Gerente de la Cooperativa.

# CAPÍTULO XVI OBLIGACIONES ESPECIALES PARA EL EMPLEADOR Y LOS TRABAJADORES

**ARTÍCULO 54.** Son obligaciones especiales para el empleador:​

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las

labores.

1. Procurar a los trabajadores: locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.

1. Prestar de inmediato los primeros auxilias en caso de accidente o enfermedad, para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
2. Pagar la remuneración pactada en las condiciones y períodos establecidos.
3. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
4. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en este reglamento.
5. Dar al trabajador que lo solicite a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen de retiro y darle certificado sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
6. Pagar al trabajador los gastos razonables de ida y regreso si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el Empleador que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entiende comprendidos los familiares que con él conviviere.
7. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que

ordena la ley.

1. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.

1. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o el parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
2. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
3. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las

leyes.

1. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliar a todos los trabajadores menores de edad que laboren a sus servicio, lo mismo que suministrarles cada cuatro (4) meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente (artículo 57, C. S. Del T.).

**ARTÍCULO 55.** Son obligaciones especiales del trabajador:​

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la Cooperativa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Cooperativa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

1. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
2. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros
3. Comunicar oportunamente a la Cooperativa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.
4. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la Cooperativa.
5. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la Cooperativa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.

**PARAGRAFO:** Los​ trabajadores con contratos docentes se comprometen con la Cooperativa a prestar el Servicio Docente y a poner al Servicio de la Cooperativa toda su capacidad de Trabajo, en forma exclusiva dentro de la Jornada que se le asigne, en el desempeño de funciones propias del Cargo ya mencionado y en las labores anexas y complementarias del mismo de acuerdo a las instrucciones que le imparta la Cooperativa a través de su Representante Legal, del rector o de su inmediato Superior.

1. Impedir el desperdicio de materiales y procurar el mayor rendimiento en el desempeño de sus labores.
2. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o enfermedades
3. Comunicar a la empleadora sobre enfermedades infecto-contagiosas que sufra el trabajador

1. cumplir fielmente las disposiciones del presente reglamento de trabajo aprobado por las autoridades del ramo, así como las demás normas que resulten de la naturaleza del contrato o que estén previstas en las disposiciones legales.
2. Registrar en las oficinas de la Empleadora su domicilio y dirección y dar aviso inmediato de cualquier cambio que ocurra. En consecuencia, en caso de cualquier comunicación que se dirija al trabajador, se entenderá válidamente notificada y enviada a este si se dirige a la última dirección que el trabajador tenga registrada en la empleadora.
3. Comunicar a la empleadora inmediatamente se produzcan, los cambios de estado civil, fallecimientos de hijos, esposo(a), padres y nacimiento de hijos, con el fin de que ésta pueda actualizar sus registros para los efectos en que tales hechos incidan ( Subsidio familiar , Seguro de vida, Etc.).
4. Dar pleno rendimiento en el desempeño del trabajo y laborar de manera efectiva la jornada reglamentaria.
5. Asistir con puntualidad al trabajo, según el horario correspondiente.
6. Someterse a todas las medidas de control que establezca la empleadora a fin de obtener la puntual asistencia general y para evitar o descubrir maniobras indebidas que pueda afectar algún trabajador.
7. observar estrictamente lo establecido por la empleadora para solicitud de permisos y para avisos y comprobación de enfermedad, de ausencias y de novedades semejantes.
8. Laborar en horas extras legalmente exigibles, cuando así lo indique la empleadora, por razones de trabajo.
9. Usar los útiles o elementos solo en beneficio de la Empleadora.
10. Concurrir cumplidamente a las reuniones generales o de grupo, organizados y convocados por la Empleadora.

1. Cumplir estrictamente los compromisos de orden económico o semejantes adquiridos por el trabajador con la Empleadora.
2. Evitar el embargo de su salario y los hechos que puedan conducir a ello.
3. Evitar que personas extrañas utilicen los servicios y beneficios destinados por la Empleadora a sus trabajadores y sus familiares.
4. Autorizar expresamente para cada caso y por escrito los descuentos de su salario, prestaciones sociales y demás derechos de carácter laboral, de las sumas pagadas de más, ya sea por error o por cualquier otra razón, lo mismo que los préstamos que por cualquier motivo se hayan hecho, teniendo en cuenta el artículo 149 del C.S.T. y demás normas concordantes.
5. Firmar la copia de las comunicaciones que le pase la empleadora, con el fin de verificar que estas hayan sido recibidas por su real destinatario.

# CAPÍTULO XVII PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA COOPERATIVA Y LOS TRABAJADORES

**ARTÍCULO 56.** Sé prohíbe a la Cooperativa:​

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa de éstos para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

1. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo;

1. Las Cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y

en los casos que la ley los autorice;

1. Se dará cumplimiento a las órdenes de embargo de salarios y prestaciones sociales dada por los jueces de las República o demás autoridades competentes.
2. En cuanto a la cesantía y las pensiones la Cooperativa puede retener el valor respectivo en los casos de los artículos 250 y 274 del Código Sustantivo de

Trabajo.

1. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en

almacenes que establezca la Cooperativa.

1. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
2. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su

derecho de asociación.

1. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles

o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.

1. Hacer, o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
2. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7o. Del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras Cooperativas a los trabajadores que se

separen o sean separados del servicio.

1. Cerrar intempestivamente la Cooperativa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la Cooperativa. Así mismo cuando se compruebe que el Empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
2. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajares que les hubiere presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflictos
3. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, C. S. Del T.).
4. incurrir en actos calificados normativamente como acoso laboral en contra de los trabajadores.
5. las conductas adicionales que se regulen por la normatividad vigente en la materia.

**ARTÍCULO 57.** Se prohíbe a los trabajadores:​

1. Sustraer los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin

permiso de la Cooperativa.

1. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o

de drogas enervantes.

1. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que

con autorización legal puedan llevar los celadores.

1. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Cooperativa, excepto en los casos de huelga en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
2. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e iniciar a su declaración o

mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.

6.. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o

permanecer en él o retirarse.

7. Usar útiles o herramientas suministradas por la Cooperativa en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60, C. S. Del T.).

9. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su

seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenacen y perjudiquen los útiles, edificaciones o salas de trabajo 10. Suministrar a extraños, sin autorización expresa de los directivos de la empleadora, datos relacionados con la organización o cualquiera de los sistemas, servicios o procedimientos de la empleadora.

1. Ocuparse en asuntos distintos de su labor durante las horas de trabajo, sin previo permiso del superior respectivo
2. Intervenir en cualquier forma en la promoción, organización o realización de huelgas, paros, ceses o suspensiones de trabajo en la cooperativa, cuando tales hechos tengan el carácter de ilegales, intempestivos o de alguna manera sean

contrarios a las disposiciones de la ley y el reglamento.

13 Ejecutar defectuosamente el trabajo.

1. Causar cualquier daño en la labor confiada, o en las instalaciones, equipos y elementos de la Empleadora.
2. Vender, cambiar, prestar o negociar en cualquier forma algún objeto de propiedad

de la Empleadora.

1. Llegar con retardo al trabajo en las horas de entrada, en la mañana, en la tarde o en un turno; repetir los retardos al trabajo, faltar durante la jornada, durante la mañana, durante la tarde o durante el turno, retirarse del trabajo antes de la hora indicada.
2. Gastar más tiempo del normal y necesario en cualquier acto o diligencia, dentro o fuera de la Empleadora, salvo las justificaciones para cada caso.

1. Recibir visitas de carácter personal en el trabajo o dentro de la Empleadora, o permitir que extraños ingresen a ella para asuntos no relacionados estrictamente con el trabajo.
2. Realizar reuniones en locales o predios de la cooperativa sin previo permiso de la misma, aun cuando sea en horas diferentes a las de trabajo.
3. Dormir en los sitios u horas de trabajo.
4. Mantener dentro de la Empleadora y en cualquier cantidad licores embriagantes o tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes y cualesquiera otras sustancias o productos semejantes.
5. Ingerir, dentro de la Empleadora, aun cuando sea en horas diferentes a las de trabajo, licores o cualquiera de las sustancias y productos mencionados en el numeral anterior.
6. Jugar a juegos prohibidos o calificados socialmente como inmorales dentro de la Empleadora, sea o no en días u horas de trabajo.
7. Presentar para la admisión en la Empleadora, o presentar después para cualquier efecto, cualquier documento o información falsos, dolosos, incompletos, enmendados o no ceñidos a la estricta verdad.
8. Presentar o proponer, para liquidaciones parciales de cesantías, promesas de compraventa u otros documentos semejantes ficticios, falsos o dolosos.
9. Destruir, dañar o retirar de los archivos de la cooperativa cualquier documento de la misma, sin autorización expresa de ella.
10. Amenazar o agredir en cualquier forma a superiores o a compañeros de trabajo, injuriarlos, calumniarlos o difamarlos, calificarlos con apodos, palabras groseras o actos semejantes en forma verbal o escrita.
11. Originar o promover riñas, discordias o discusiones con otros trabajadores o tomar parte de tales actos.

1. Leer durante las horas de trabajo asuntos distintos al mismo y no exigidos por la labor que se ejecuta.
2. Conversar o discutir en horas de trabajo asuntos ajenos al mismo.
3. Cualquier tipo de charlas en los sitios de trabajo.
4. Desatender o negarse a dejar practicar las medidas de control y seguridad de entrada y salida del personal establecidas por la cooperativa o el lugar donde se preste el servicio para el que se le ha contratado, para evitar daños y sustracciones.
5. las conductas adicionales que se regulen por la normatividad vigente en la materia.

# CAPÍTULO XVIII ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARÍAS CAUSALES DE TEMRINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA

**ARTÍCULO 58**:​ Se establecen las siguientes clases de faltas y correspondientes sanciones disciplinarias y procedimiento de aplicación de las mismas.

**Constituyen Faltas leves:**

1. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente.
2. Portar accesorios como celulares, equipos electrónicos, joyas, radios, y otros que interfieran con la inocuidad en los procesos de la Cooperativa.
3. Evadir las normas del superior para no cumplir los deberes.
4. Salir a descanso por fuera del turno establecido por el superior.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de trabajo.
6. Hacer uso de lenguaje soez dentro de las instalaciones de la Cooperativa.

1. Arrojar Objetos que puedan causar perturbaciones o daños a la Cooperativa.
2. Asistir a trabajar sin tener en cuenta las estipulaciones de buenas prácticas de manufactura e higiene.
3. Guardar herramientas en un lugar distinto al determinado.
4. Dejar desordenado el puesto de trabajo.
5. Usar o conservar herramienta y/o dotación que no ha sido asignado o que no sea de la Cooperativa.
6. No cuidar o conservar las instalaciones, muebles, enseres de la Cooperativa.
7. Mala disposición para la realización de las funciones asignadas.
8. No cumplir las funciones asignadas o las obligaciones descritas en este reglamento.
9. Consumir alimentos en los puestos de trabajo (Vestier, oficina, planta).

**La comisión de las faltas descritas implica:**

1. Por primera vez, un llamado de atención escrito con copia a la hoja de vida.
2. Por la segunda vez, la suspensión hasta por 3 días, sin perjuicio de las multas que se pudieran causar.
3. Por tercera vez es causal para terminar el contrato de trabajo.

**Constituyen Faltas Graves:**

1. Malos tratos verbales a superiores, compañeros o terceros.
2. El retardo más de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, por dos veces consecutivas.

1. Ausencia injustificada a la jornada laboral por un (1) día.
2. Fumar dentro de las instalaciones de la Cooperativa o portar cigarrillos dentro de la misma.
3. Dormir en las instalaciones de la Cooperativa y durante el tiempo de trabajo.
4. Hacer uso de la dotación por fuera de las instalaciones de la Cooperativa y por fuera del tiempo de trabajo.
5. Conservar armas de fuego y/o corto punzantes dentro de las instalaciones de la Cooperativa.
6. Actos reiterados de disociación, desavenencias frecuentes con compañeros de trabajo, superiores y terceros vinculados con la Cooperativa , divulgación de asuntos de la vida privada o íntima de otros trabajadores y demás comportamientos que dañen el ambiente y la relación de trabajo, debidamente comprobados.
7. Realizar dentro de la Cooperativa, en las áreas y sitios de trabajo, actividades proselitistas de carácter político o religioso, o realizar actos discriminatorios por razones de raza, género o condición social.
8. Falsear o retardar injustificadamente la presentación de informes o documentos que la Cooperativa requiera.
9. Abstenerse reiteradamente de asistir a las actividades programadas por la Cooperativa, eventos, capacitaciones, reuniones, a que se le cite, sin que se haya justificado o le haya sido aceptada la justificación.
10. El no portar la dotación o su uso inadecuado dentro de las instalaciones de la Cooperativa en cumplimiento las funciones contratadas.
11. Engañar a la Cooperativa o a los superiores jerárquicos, con respecto a cualquier información suministrada a los mismos.
12. Realizar juegos de manos dentro de las instalaciones de la Cooperativa.

1. Sustraer del sitio de trabajo llaves de acceso a los diferentes sitios de las instalaciones del cliente.
2. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, o que se encuentren dentro del sistema de seguridad y salud adoptado por la Cooperativa.

**La comisión de las faltas graves implica:**

1. La primera vez suspensión hasta por 8 días.
2. La segunda vez hasta terminación del contrato.

**Constituyen Faltas Gravísimas:**

1. Sustraer materiales o bienes de la Cooperativa, de compañeros o de terceros, en las instalaciones de la Cooperativa.
2. Maltrato físico a superiores, compañeros o terceros.
3. El revelar secretos técnicos, industriales o comerciales o asuntos de carácter reservado que causen perjuicio a la Cooperativa.
4. Ingerir bebidas alcohólicas en el sitio de trabajo o utilizar en el mismo, narcóticos o drogas enervantes.
5. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
6. Recibir o manipular dinero suministrado por los usuarios del servicio de la Cooperativa.
7. Promover altercado o reñir en cualquier forma en las instalaciones de la Cooperativa.

1. Apropiarse indebidamente de bienes o dineros pertenecientes a la Cooperativa o de los compañeros.
2. Faltar a la jornada laboral sin excusa suficiente.
3. Hacer uso de los implementos de la Cooperativa en beneficio propio.
4. Servirse de la Cooperativa de manera irregular en provecho personal, de otros trabajadores asociados o de terceros o efectuar operaciones ficticias o dolosas en perjuicio de la Cooperativa.
5. Hacer trabajos diferentes a su oficio dentro de las instalaciones de la Cooperativa y en horario de trabajo, sin autorización del superior, o encargar a otra persona a realizar las labores asignadas.

**La comisión de las faltas gravísimas implica:**

a) Desde la primera vez, terminación del contrato de trabajo.

**Procedimientos para comprobación de faltas y formas de aplicación de las**

**sanciones disciplinarias.**

**ARTÍCULO 59**:​ Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y si este es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la Cooperativa de imponer o no, la sanción definitiva (CST, art. 115).

**ARTÍCULO 60:** No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (CST, art. 115).

**ARTÍCULO 61:** Antes de imponer una sanción disciplinaria por conductas contrarias a este reglamento, **La**​ **Cooperativa**​ **Multiactiva para la Educación Integral –COOMEI** Citará al trabajador, en un lapso de cinco (5) días hábiles, siguientes al conocimiento de la falta disciplinaria para ser escuchado en diligencia de descargos.

**ARTÍCULO 62**:​ De acuerdo con la gravedad de la falta, el empleador podrá imponer cualquiera de las siguientes sanciones, con observación del procedimiento descrito en los artículos anteriores:

* Amonestación verbal.
* Amonestación escrita en la hoja de vida del trabajador.
* Suspensión del contrato del trabajo, sin remuneración, entre 1 y 60 días.
* Terminación unilateral del contrato de trabajo sin que se cause derecho a indemnización alguna a favor del trabajador.

**ARTÍCULO 63:** En ningún caso podrá **La**​ **Cooperativa**​ **Multiactiva para la Educación Integral –COOMEI** Imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento o en el contrato individual de trabajo.

**ARTÍCULO 64**.​ Tienen igualmente el carácter de justas causas de terminación unilateral del contrato por parte del empleador, las estipuladas en los contratos individuales de trabajo.

Para los efectos del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, se califican como graves las siguientes faltas, además de las que tengan ese carácter en forma general:

1. Hacer peligroso el lugar de trabajo por violación de las normas sobre seguridad e higiene; no someterse a los exámenes médicos o de salud prescritas por las autoridades, la Cooperativa, la Entidad Prestadora de Servicios (EPS) o la Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS); no usar los implementos destinados a la prevención de accidentes y protección personal.
2. Fumar en las instalaciones de la Cooperativa o en los lugares donde esté prohibido.
3. Dormir en las instalaciones de la Cooperativa durante el turno de trabajo.
4. La no asistencia puntual al trabajo sin excusa suficiente, a juicio del empleador, por dos veces en un período de treinta (30) días calendario.
5. La reincidencia por dos o más veces por parte del trabajador en la violación leve de las obligaciones contractuales, legales o reglamentarias.
6. Operar o usar máquinas, herramientas o equipos que no se le hayan asignado, con perjuicio para la Cooperativa.
7. Dañar las edificaciones, materiales, equipos, herramientas y otros elementos, pertenecientes a la Cooperativa, intencionalmente o por descuido.
8. El hecho que el trabajador abandonase el sitio de trabajo sin el permiso de sus superiores, aún por la primera vez.
9. Toda violación de las reglamentaciones prescritas o que se prescriban por la Cooperativa para el uso de carteleras, útiles y elementos de trabajo y de protección o seguridad, elementos o instalaciones deportivas o similares.
10. Negarse, sin justa causa, a cumplir órdenes del superior; agredirlo de palabra o de hecho o faltarle al respeto en cualquier otra forma.
11. Atemorizar, coaccionar o intimidar a los compañeros de trabajo, dentro de las dependencias de la Cooperativa, o faltarles al respeto con hechos o palabras insultantes, o mediante lenguaje no verbal.

1. Incurrir en acciones calificadas como acoso laboral, en los términos de la normatividad vigente en la materia.
2. Toda otra falta grave que implique violación de las obligaciones o prohibiciones de los trabajadores o prescripciones de orden establecidas en la ley y el reglamento, según el caso.
3. Suscitar, dirigir o colaborar en disturbios que perjudiquen el funcionamiento de la Cooperativa.
4. Contribuir en forma intencional o por descuido, a hacer peligroso el lugar de trabajo.
5. Mantener desordenado o sucio el lugar de trabajo.
6. Todo daño material causado por descuido a los edificios, obras, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, mercancías instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo.
7. Todo descuido en el trabajo que afecte o pueda afectar la seguridad de las personas, de las máquinas, equipos, mercancías, elementos o instalaciones.
8. Distribuir material escrito o impreso de cualquier clase dentro de las dependencias de la Cooperativa, sin autorización.
9. Hacer afirmaciones falsas sobre la Cooperativa, su personal directivo, los trabajadores, o sobre sus productos y mercancías.
10. Rehusarse a mostrar el carnet de identificación o negarse a entregarlo cuando sea solicitado por porteros, celadores o superiores.
11. Exhibir o entregar documentos o facturas, libros, herramientas, equipos, etc., de la Cooperativa sin autorización.
12. Falsificar o adulterar documentos de la Cooperativa o para ser utilizados contra ésta.
13. Dejar herramientas, elementos o equipos en sitios distintos a los señalados para tal fin o entregarlos sin recibir las órdenes correspondientes.

1. Retener en cualquier forma directa o indirectamente dineros entregados por los clientes como pago a la Cooperativa, aún por la primera vez.
2. Desacatar los programas complementarios del sistema de seguridad y salud establecidos por la Cooperativa o la ARL
3. Portar o conservar armas de cualquier clase dentro de las dependencias de la Cooperativa o introducir materiales explosivos, sin autorización.
4. Dar un uso indebido al Internet o a las licencias de software, o utilizarlos para fines diferentes al trabajo asignado. Incluido el hecho de emplear las redes sociales para alterar el buen nombre de la empleadora o sus directivos e incluso los trabajadores o los familiares de cualquiera de ellos
5. Incurrir en conductas tipificadas como acoso laboral frente a otros trabajadores.
6. Los actos de agresión física cometidos frente a otros trabajadores, independientemente de sus consecuencias.
7. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, efectuadas a compañeros de trabajo, jefes o personal de la Cooperativa, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política, la orientación sexual o el estatus social;
8. La descalificación humillante de otros trabajadores y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
9. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, de otros trabajadores formuladas en público;
10. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
11. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento

social.

1. Por parte del trabajador:
   1. El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto a las condiciones de trabajo.
   2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste.
   3. Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.

* 1. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificarlas.
  2. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.
  3. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones contractuales o legales.
  4. La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos a aquél para el cual lo contrató;
  5. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en contratos individuales o el reglamento; y
  6. Incurrir en conductas tipificadas como acoso laboral.

La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

**ARTÍCULO 65**. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por​ Incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable.

Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte de la empleadora, o si ésta da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá pagar al segundo, por concepto de indemnización, tantos días de salario cuantos señale la normatividad vigente en la materia.

# CAPÍTULO XIX PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

**ARTÍCULO 66.** Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la Cooperativa de imponer o no la sanción definitiva (artículo 115, C. S. del T.).

**PARAGRAFO 1o.** Una falta se considera comprobada.​

1. Por la confesión verbal o escrita del respectivo trabajador.
2. Por declaración fidedigna de persona o personas distintas del trabajador mismo, ya sean extraños o dependientes de la cooperativa.
3. Por cualquier medio legalmente admitido.

**ARTÍCULO 67.** No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con

violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115, C. S. del T.).

# CAPÍTULO XX NORMAS SOBRE ACOSO LABORAL

**ARTÍCULO 68**:​ **Definición.**​ Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, por parte del empleador, un jefe, o superior jerárquico, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo.

No obstante, es importante resaltar que la presente ley únicamente se aplica respecto de situaciones que ocurran en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral, es decir, no se aplicará en el ámbito de relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación, ni en la contratación administrativa.

**ARTÍCULO 69**:​ **Modalidades.**​

1. Maltrato laboral:

Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesionen la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

1. Persecución Laboral:

Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito, de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que pueda producir desmotivación laboral.

1. Discriminación Laboral:

Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

1. Entorpecimiento Laboral:

Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos, o instrumentos para labor, la destrucción o perdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

1. Inequidad Laboral:

Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

1. Desprotección Laboral:

Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

**ARTÍCULO 70**:​ **Procedimiento Sancionatorio**​ :​

Para la terminación del contrato de trabajo imposición de sanciones disciplinarias por acoso laboral se seguirá el siguiente procedimiento:

1. La denuncia, que tendrá tratamiento confidencial, deberá interponerse por escrito ante el presidente del comité de convivencia, para lo cual, el comité deberá:

* + Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
  + Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o Cooperativa privada.

* + Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
  + Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
  + Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
  + Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
  + En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el comité de convivencia laboral, deberá remitir la queja a la alta dirección de la Cooperativa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.

**ARTÍCULO 71**:​ **Término**​ **para la denuncia**.​ Para efectos de las acciones laborales dentro de la Cooperativa, la denuncia de acoso laboral deberá interponerse dentro de los 8 días siguientes a la ocurrencia del hecho.

**ARTÍCULO 72**:​ **Conductas que no constituyen acoso laboral**​ .​

* 1. Las exigencias y órdenes necesarias para mantener la disciplina en los puestos de trabajo, conforme al principio constitucional de obediencia debida.

* 1. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
  2. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad Cooperativa.
  3. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento, siempre que sean justificados, fundados en criterios no

discriminatorios.

* 1. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por

terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal, prevista en el Código sustantivo de Trabajo, en el presente reglamento y en el contrato de trabajo.

* 1. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes que trata el ARTÍCULO 55 a 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así como de no incurrir en las prohibiciones que trata los artículos 59 y 60 del mismo código.

* 1. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los

reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

* 1. La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

# Mecanismos de prevención del abuso laboral y procedimiento interno de solución

**ARTÍCULO 73**:​ Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Cooperativa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral Cooperativa y el buen ambiente en la Cooperativa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

**ARTÍCULO 74:** En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la Cooperativa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.

1. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la Cooperativa.

1. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
2. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente.
3. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y

1. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Cooperativa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la Cooperativa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

**ARTÍCULO 75:** Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento;

1. La Cooperativa tendrá un comité, integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará "comité de convivencia laboral".
2. El comité de convivencia laboral realizará las siguientes actividades:
3. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la Cooperativa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
4. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
5. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.

1. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
2. Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la Cooperativa .
3. Atender las conminaciones preventivas que formularen los inspectores de trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2º del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
4. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

1. Este comité se reunirá por lo menos trimestralmente, designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad Cooperativa para el mejoramiento de la vida laboral.

1. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

1. Si como resultado de la actuación del comité, este considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la Cooperativa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

1. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

# Reclamos, personas ante quienes deben presentarse y su tramitación

**ARTÍCULO 76:** Los empleados vinculados a **COOPERATIVA**​ **MULTIACTIVA PARA LA EDUCACIÓN DE ITAGÜI -COOMEI** Deberán presentar sus reclamos ante su superior jerárquico, y si no fuere atendido por éste, o no se conformare con su decisión, podrán insistir en su reclamo ante quien tenga la inmediata jerarquía en orden ascendente, sobre la persona ante quien primero formuló el reclamo. Los reclamos serán resueltos dentro de un tiempo de ocho días calendario (8), prorrogables en otro tanto dependiendo de la dificultad o complejidad de la queja.

Para presentar reclamos al empleador, el trabajador puede hacerlo directamente ante su superior jerárquico, en forma verbal o por escrito suscrito por el mismo o por la persona que lo represente debidamente autorizado.

# CAPÍTULO XXI PUBLICACIONES

**ARTÍCULO 77.** Se publicará el reglamento, mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

# CAPÍTULO XXII VIGENCIA

**ARTÍCULO 78.** El presente Reglamento entrará a regir ocho días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento (artículo 121, C. S. del T.).

# CAPITUO XXIII DISPOSICIONES FINALES

**ARTÍCULO 79.** Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del Reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la Cooperativa.

# CAPÍTULO XXIV CLÁUSULAS INEFICACES

**ARTÍCULO 80.** No producirá ningún efecto las cláusulas del Reglamento, que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del Reglamento en cuanto fueren más favorables al

trabajador (artículo 109, C. S. del T.).

Dado por la **COOPERATIVA**​  **MULTIACTIVA PARA LA EDUCACIÓN INTEGRAL**

**-COOMEI** en ejercicio de sus potestades reglamentarias y facultades normativas, el 15 de Octubre de 2014.

Publíquese como se ha ordenado.

**JORGE IGNACIO RESTREPO MONTOYA**

**GERENTE**

**COOMEI**